

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 251 del 28/09/2023

Art. 1 Coordinamento fra le norme regolamentari e le disposizioni del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022

Il regolamento vigente per la graduazione, conferimento, valutazione e revoca degli incarichi di posizione organizzativa è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 251 del 28/09/2023

A seguito dell'approvazione del CCNL 16/11/2022 l'istituto gli incarichi di posizione organizzativa non risulta più vigente, fatta salva la proroga degli incarichi in essere al 1 aprile 2023.

Le disposizioni contenute nella richiamata deliberazione devono pertanto essere aggiornate alla luce del nuovo CCNL.

Il presente documento costituisce pertanto la metodologia di graduazione, conferimento, valutazione e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione in accordo con le disposizioni contrattuali.

Art. 2 Incarichi di Elevata Qualificazione

Si richiama la definizione di Incarichi di Elevata Qualificazione contenuta nell'art. 16 del CCNL 16.11.2022:

- a. responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- b. conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Art. 3 Modalità di individuazione degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono finanziati con le risorse rese disponibili sulla base delle disposizioni dei vigenti CCNL. Non possono essere individuati incarichi di EQ che non siano preventivamente finanziati.

In via preliminare, in sede di consultazione, ciascun dirigente, tenuto conto delle risorse assegnate, comunica al Segretario Generale l'intenzione di istituire, confermare, modificare o revocare incarichi di EQ inerenti la struttura a cui è preposto/a.

Il Segretario Generale del Comune, visto il programma di mandato dell'Amministrazione, sentiti i Dirigenti, propone alla Giunta Comunale, che approva con specifica deliberazione, il numero e la declaratoria di ciascuna posizione di EQ.

Sulla base della delibera di Giunta Comunale che istituisce le EQ, ciascun dirigente interessato all'assegnazione dell'incarico di EQ, formalizza la richiesta attraverso la scheda allegata al presente documento (allegato A); il Nucleo di valutazione provvede, entro 15 giorni dalla presentazione della proposta da parte del dirigente, a determinare la fascia di collocazione dell'incarico di EQ proposta, sulla base della metodologia di graduazione di cui al presente documento.

A seguito delle determinazioni assunte dal Nucleo di valutazione, il Segretario Generale, sentito il dirigente direttamente interessato, formalizza la graduazione dell'incarico di EQ.

Il dirigente a cui la posizione è assegnata successivamente procede alla selezione e alla nomina del dipendente a cui assegnare la titolarità dell'incarico di EQ.

Del processo di graduazione degli incarichi di EQ e della nomina dei rispettivi titolari è data comunicazione alla Giunta Comunale.

Art. 4 Modalità di conferimento degli incarichi di EQ

Il Dirigente da cui l'incarico di EQ dipende:

1. comunica ai dipendenti inquadrati nell'area contrattuale dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione dell'ente, tramite mail istituzionale, l'intenzione di assegnare l'incarico di EQ, indicando un termine per la presentazione delle candidature non inferiore a 5 giorni di calendario, a partire dalla comunicazione; nessun dipendente può essere contemporaneamente candidato a più di due posizioni; le candidature devono essere presentate, tramite mail istituzionale, allegando un curriculum vitae;
2. sottopone i candidati ad apposito colloquio anche al fine di analizzare competenze e motivazioni;
3. sulla base delle risultanze del colloquio stesso individua il dipendente a cui conferire l'incarico;
4. conferisce al candidato designato formale incarico; con l'atto di affidamento il dirigente definisce l'oggetto dell'incarico, i servizi o gli uffici eventualmente coordinati, i risultati attesi e assegna le risorse umane e finanziarie necessarie per il conseguimento degli stessi; definisce ed attribuisce le deleghe di cui al presente regolamento secondo le modalità di seguito descritte.

L'incarico riferito ad una posizione di EQ non può avere, di norma, durata inferiore a un anno e superiore a tre anni. Alla scadenza di ciascun triennio è dovuta l'esplicita verifica del permanere delle necessità organizzative strutturali dell'organizzazione e gli incarichi di EQ potranno essere nuovamente conferiti con le modalità previste dal presente articolo, salvo temporanee proroghe per ragioni contingenti oppure al fine di garantire la continuità dei servizi.

Tutti gli incarichi di EQ cessano automaticamente alla scadenza, se non prorogata, e, comunque, cessano in caso di revoca anticipata dell'incarico del dirigente responsabile della struttura di assegnazione, fatta salva la conferma dal dirigente subentrante.

Lo stesso dirigente, sentito il Segretario Generale può revocare in qualunque momento l'incarico nei seguenti casi:

1. a seguito della soppressione della posizione;
2. a seguito di motivata relazione di merito sui comportamenti, al verificarsi di fatti gravi che non consentano la prosecuzione dell'incarico;
3. nel caso di assenze superiori a tre mesi continuativi (fatti salvi i diritti delle lavoratrici madri e, in generale, dei diritti tutelati dalla vigente normativa);
4. nel caso di valutazione non positiva; in tal caso è consentita anche la sospensione dall'incarico per un periodo non superiore a sei mesi con perdita della retribuzione di posizione e di risultato.

In tutti i casi di assenza dell'incarico di EQ il dirigente riassume interamente e direttamente le responsabilità già oggetto di delega.

Con l'accettazione dell'incarico il responsabile di EQ assume le responsabilità previste nel presente regolamento e nell'atto di nomina.

Art. 5 Delega delle attribuzioni

Il dirigente, fermo restando il potere, previsto dalle vigenti norme, di attribuire ai dipendenti assegnati al settore, in possesso di idonea professionalità e specifiche attitudini, con riguardo alle esperienze lavorative pregresse, ai risultati conseguiti ed alle potenzialità dimostrate, la responsabilità dei procedimenti facenti capo alla struttura, può delegare a dipendenti dell'area contrattuale dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione incaricati di EQ l'esercizio di alcune delle proprie funzioni tra quelle elencate all'art. 107 del testo unico degli enti locali o contenute in altre disposizioni di legge, nelle forme e nei limiti di cui all'art. 17 del DLgs n. 165/2001.

Spettano in ogni caso agli incaricati di EQ, fatte salve le limitazioni contenute nell'atto di nomina, tutti gli atti di gestione e amministrazione del personale assegnato, ivi compresa la proposta di valutazione delle prestazioni individuali e tutta l'attività di supporto e collaborazione con il dirigente nella definizione, attuazione e controllo dello stato di attuazione degli obiettivi definiti.

Il dirigente può revocare, annullare o riformare gli atti e i provvedimenti adottati dagli incaricati di EQ, qualora gli stessi siano ritenuti illegittimi, in contrasto con la programmazione della struttura e avocare a sé la decisione nei casi di inerzia, ritardo, o, comunque, di necessità o urgenza. Il dirigente può in qualunque momento modificare il contenuto e l'ampiezza della delega relativa all'esercizio delle funzioni di cui all'art. 107, del D.lgs. n. 267/2000 e all'art. 17 del DLgs n. 165/2001, fermo restando che, in caso di modifica, la posizione dovrà essere nuovamente graduata come previsto all'art.6.

Non sono delegabili, di norma, le funzioni di direzione, organizzazione e controllo generale sulla struttura e sulle attività della stessa nonché quelle di decisione sulla programmazione. Non è ammessa la delega generalizzata delle funzioni.

Art. 6 Modifica dell'incarico di EQ

In caso di modifica della posizione con ampliamento di competenze o di aumento di responsabilità affidata al titolare della medesima EQ, viene esperita nuovamente la procedura di cui all'art.3 del presente documento.

L'eventuale graduazione in una fascia più alta della precedente a seguito delle modifiche di cui al punto precedente, e la conseguente modifica della fascia di retribuzione deve essere preliminarmente consentita dall'effettiva possibilità di copertura finanziaria secondo i limiti previsti dalle norme di legge e contrattuali pro tempore vigenti.

Art. 7 Graduazione degli incarichi di EQ

La graduazione avviene in base alla descrizione del contenuto del ruolo richiesto a ciascun incarico di EQ, attraverso la scheda di descrizione allegata.

Tale scheda aiuta i dirigenti a:

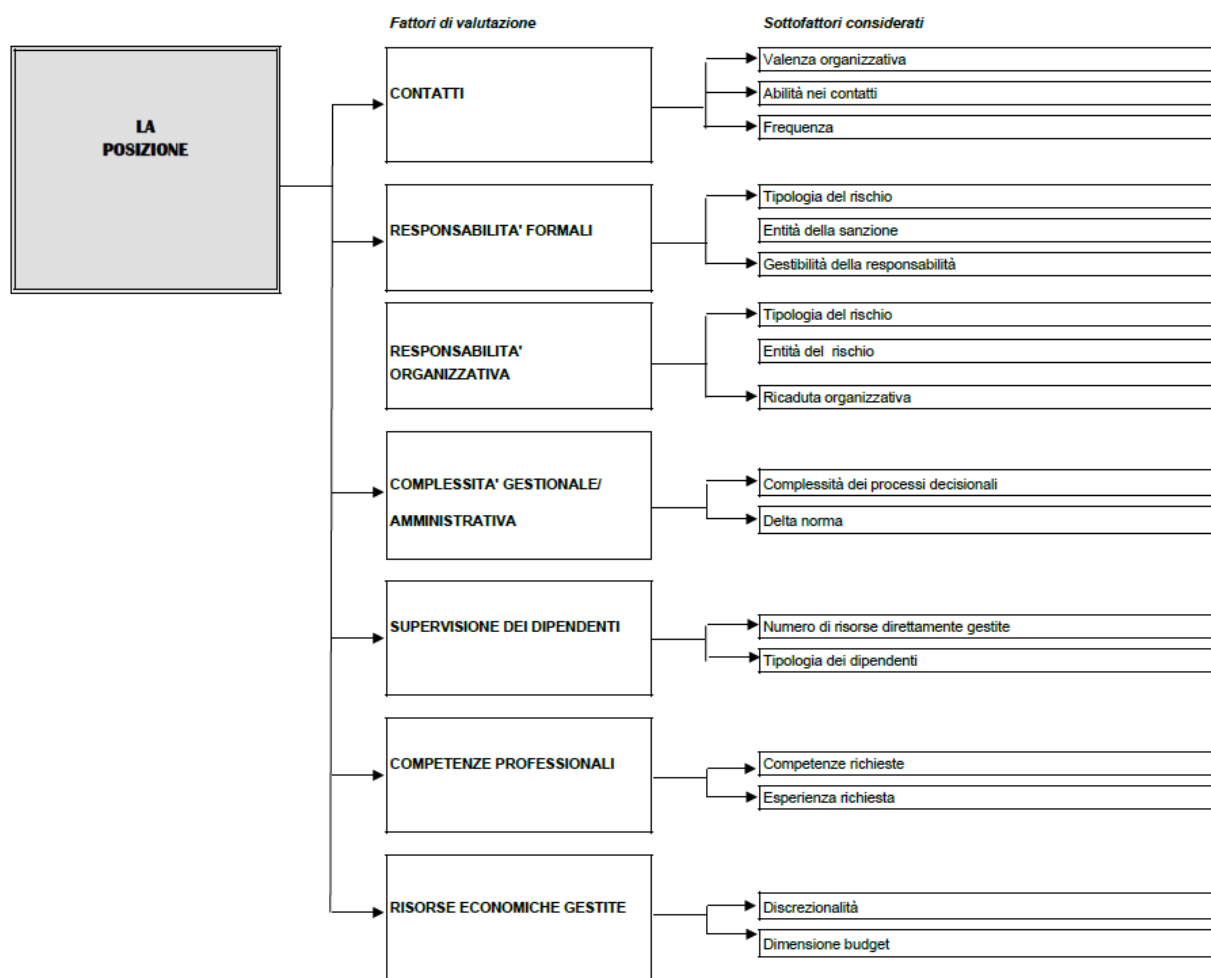
1. descrivere il contenuto della progettualità richiesta, che va oltre la semplice responsabilità legata alla gestione di una unità organizzativa;
2. descrivere chiaramente i contenuti del ruolo atteso;
3. costituire la base di riferimento per comunicare tali contenuti all'interessato nel corso di un colloquio motivazionale.

I criteri generali per la graduazione delle funzioni sono i seguenti.

Criteri per la descrizione della retribuzione di posizione degli incarichi di EQ di direzione di struttura - art. 16 comma 2 lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022:

LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DI EQ

I FATTORI DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DI EQ



Il dettaglio per la graduazione viene illustrato nella scheda di cui al successivo art. 8 del presente documento.

Art. 8 Sistema di graduazione per la quantificazione della retribuzione di posizione delle EQ

Il Nucleo di Valutazione applica la metodologia di valutazione coerente con i criteri individuati per la pesatura e la quantificazione della retribuzione di posizione, attribuendo i punteggi come definiti di seguito fino ad un massimo di punti 1.000 (mille).

Il peso di ciascun fattore è il seguente:

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DI EQ

Ente		Posizione		Settore / Servizio																																																														
COMUNE DI VIGEVANO																																																																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="3">Abilità nei contatti</th> <th colspan="3">Frequenza</th> <th>Grado</th> <th>Punti</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10%</td> <td>100%</td> <td>CONTATTI</td> <td>50%</td> <td>Interni</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>x</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>50</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>50%</td> <td>Esterni</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>x</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>50</td> </tr> <tr> <td colspan="10"></td> <td></td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>								Abilità nei contatti			Frequenza			Grado	Punti			1	2	3		1	2	3			10%	100%	CONTATTI	50%	Interni			1	x			1		50				50%	Esterni			1	x			1		50												100
		Abilità nei contatti			Frequenza			Grado	Punti																																																									
		1	2	3		1	2	3																																																										
10%	100%	CONTATTI	50%	Interni			1	x			1		50																																																					
			50%	Esterni			1	x			1		50																																																					
											100																																																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="3">Entità della sanzione</th> <th colspan="3">Gestibilità della responsabilità</th> <th>Grado</th> <th>Punti</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15%</td> <td>100%</td> <td>RESPONSABILITA' FORMALI</td> <td>100%</td> <td>Amministrativa, contabile, civile e penale</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>x</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>150</td> </tr> <tr> <td colspan="10"></td> <td></td> <td>150</td> </tr> </tbody> </table>								Entità della sanzione			Gestibilità della responsabilità			Grado	Punti			1	2	3		1	2	3			15%	100%	RESPONSABILITA' FORMALI	100%	Amministrativa, contabile, civile e penale			1	x			1		150												150														
		Entità della sanzione			Gestibilità della responsabilità			Grado	Punti																																																									
		1	2	3		1	2	3																																																										
15%	100%	RESPONSABILITA' FORMALI	100%	Amministrativa, contabile, civile e penale			1	x			1		150																																																					
											150																																																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="3">Entità del rischio</th> <th colspan="2">Riadattamento organizzativo</th> <th>Grado</th> <th>Punti</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20%</td> <td>100%</td> <td>RESPONSABILITA'</td> <td>100%</td> <td>Responsabilità organizzativa</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>200</td> </tr> <tr> <td colspan="10"></td> <td></td> <td>200</td> </tr> </tbody> </table>								Entità del rischio			Riadattamento organizzativo		Grado	Punti			1	2	3		1	2			20%	100%	RESPONSABILITA'	100%	Responsabilità organizzativa			1	X			1		200												200																
		Entità del rischio			Riadattamento organizzativo		Grado	Punti																																																										
		1	2	3		1	2																																																											
20%	100%	RESPONSABILITA'	100%	Responsabilità organizzativa			1	X			1		200																																																					
											200																																																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="3">Complessità dei processi decisionali</th> <th colspan="2">Tasso innovazione</th> <th>Grado</th> <th>Punti</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20%</td> <td>100%</td> <td>COMPLESSITA'</td> <td>100%</td> <td>Complessità gestionale</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>200</td> </tr> <tr> <td colspan="10"></td> <td></td> <td>200</td> </tr> </tbody> </table>								Complessità dei processi decisionali			Tasso innovazione		Grado	Punti			1	2	3		1	2			20%	100%	COMPLESSITA'	100%	Complessità gestionale			1	X			1		200												200																
		Complessità dei processi decisionali			Tasso innovazione		Grado	Punti																																																										
		1	2	3		1	2																																																											
20%	100%	COMPLESSITA'	100%	Complessità gestionale			1	X			1		200																																																					
											200																																																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="3">Numero dipendenti</th> <th colspan="3">Tipologia dipendenti</th> <th>Grado</th> <th>Punti</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10%</td> <td>100%</td> <td>SUPERVISIONE</td> <td>100%</td> <td>Supervisione dei dipendenti</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>x</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>100</td> </tr> <tr> <td colspan="10"></td> <td></td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>								Numero dipendenti			Tipologia dipendenti			Grado	Punti			1	2	3		1	2	3			10%	100%	SUPERVISIONE	100%	Supervisione dei dipendenti			1	x			1		100												100														
		Numero dipendenti			Tipologia dipendenti			Grado	Punti																																																									
		1	2	3		1	2	3																																																										
10%	100%	SUPERVISIONE	100%	Supervisione dei dipendenti			1	x			1		100																																																					
											100																																																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="3">Competenze richieste</th> <th colspan="3">Esperienza</th> <th>Grado</th> <th>Punti</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15%</td> <td>100%</td> <td>COMPETENZE</td> <td>100%</td> <td>Competenze professionali</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>x</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>150</td> </tr> <tr> <td colspan="10"></td> <td></td> <td>150</td> </tr> </tbody> </table>								Competenze richieste			Esperienza			Grado	Punti			1	2	3		1	2	3			15%	100%	COMPETENZE	100%	Competenze professionali			1	x			1		150												150														
		Competenze richieste			Esperienza			Grado	Punti																																																									
		1	2	3		1	2	3																																																										
15%	100%	COMPETENZE	100%	Competenze professionali			1	x			1		150																																																					
											150																																																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="3">Discrezionalità</th> <th colspan="3">Dimensione budget</th> <th>Grado</th> <th>Punti</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10%</td> <td>100%</td> <td>RISORSE ECONOM.</td> <td>100%</td> <td>Risorse economiche</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>x</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>100</td> </tr> <tr> <td colspan="10"></td> <td></td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>								Discrezionalità			Dimensione budget			Grado	Punti			1	2	3		1	2	3			10%	100%	RISORSE ECONOM.	100%	Risorse economiche			1	x			1		100												100														
		Discrezionalità			Dimensione budget			Grado	Punti																																																									
		1	2	3		1	2	3																																																										
10%	100%	RISORSE ECONOM.	100%	Risorse economiche			1	x			1		100																																																					
											100																																																							
<table border="1"> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td colspan="8">Punteggio Posizione</td> <td>1.000,00</td> </tr> </tbody> </table>						100%	Punteggio Posizione								1.000,00																																																			
100%	Punteggio Posizione								1.000,00																																																									

Art. 9 Retribuzione di risultato e compensi aggiuntivi

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
 2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e delle indennità previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
 3. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte gli incarichi di EQ previsti dal proprio ordinamento.
 4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico *ad interim* relativo ad altra EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto di *interim*.
 5. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL del 21.05.2018, in caso di riduzione, formalmente deliberata dalla Giunta Comunale, delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di EQ, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dal medesimo art. 67.
 6. Ai titolari di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori di cui all'art. 18 del CCNL del 21/05/2018 come modificato dall'art. 20 del CCNL 16/11/2022; il rapporto tra di essi e la retribuzione di risultato è definito dalla Contrattazione Integrativa, così come i criteri per determinazione della retribuzione di risultato stessa.
 7. La valutazione dei risultati e delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di EQ, utile ai fini della determinazione della retribuzione di risultato, spetta al competente Dirigente. Nella valutazione, si applicano i criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata integrativa.
-

Art. 10 Determinazione della retribuzione di posizione delle EQ

La retribuzione di posizione è determinata adottando il seguente sistema a fasce, a seguito dell'applicazione del sistema di graduazione di cui all'art. 9 del presente regolamento:

Incarichi di EQ di cui - art. 16 comma 2 lett. a) e b) CCNL 16.11.2022:

La scala di graduazione è la seguente:

1° fascia	2° fascia	3° fascia	4° fascia	5° fascia	6° fascia
€ 13.777,60	€ 12.194,60	€ 10.904,60	€ 9.613,60	€ 8.321,60	€ 7.030,60
>700	550<x<699	500<x<549	450<x<499	350<x<449	<349

ALLEGATO

DESCRIZIONE DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

INFORMAZIONI GENERALI

Settore	
Il Dirigente compilatore	
Data	firma

Identificazione dell'incarico di EQ:

Indicare il nome dall'incarico

.....

COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA E COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA E GESTIONALE

Dimensione organizzativa:

Descrivere brevemente la numerosità, la differenziazione e la rilevanza delle attribuzioni assegnate alla EQ

.....
.....
.....

Risorse Umane Gestite

Risorse umane assegnate i termini sia di numero assoluto sia di numerosità dei profili gestiti

.....
.....
.....

Risorse Finanziarie Gestite

Risorse Finanziarie assegnate sia in entrata sia in uscita

.....
.....
.....

Descrizione del sistema di relazioni interne ed esterne:

Descrivere i soggetti, la tipologia di relazioni interne ed esterne e il loro impatto sull'attività dell'Area

.....
.....
.....

Innovazione e sviluppo:

Descrivere brevemente le attività di innovazione e sviluppo richieste alla EQ in relazione agli obiettivi dell'area e dell'ente

.....

.....

.....

Programmazione e controllo:

Descrivere brevemente in relazione ai fattori di valutazione gli elementi utili a determinare il livello di partecipazione alla programmazione, gestione e controllo

.....

.....

.....

RILEVANZA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVE E GESTIONALI**Autonomia gestionale:**

Descrivere gli elementi rilevanti in termini di autonomia e di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civile e penali

.....

.....

.....

Complessità tecnico-gestionale:

Descrivere le conoscenze giuridiche, tecniche, contabili e gestionali in base con riferimento alle conoscenze ed esperienze richieste, nonché la frequenza e la tipologia di aggiornamento necessaria

.....

.....

.....

Presidio controlli interni:

Descrivere i controlli interni presidiati dall'incarico di EQ e il grado di responsabilità nella loro realizzazione

.....

.....

.....